

Dimensões Qualitativas dos processos de

inserção: Estudos de caso de inserção de jovens

O presente relatório integra-se no quadro dos estudos de avaliação de impacto da formação profissional e constitui o resultado de um estudo de casos de inserção de jovens conduzido no âmbito de uma parceria estabelecida entre o Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) e a Direcção Regional de Formação Profissional (DRFP) da Região Autónoma da Madeira, envolvendo por parte do IEFP a Direcção de Serviços de Estudos e por parte da DRFP a Direcção de Serviços de Estatísticas, Estudos e Avaliação, visando conhecer com maior detalhe as novas dinâmicas de transição para a vida activa dos jovens e o papel da formação ao longo da vida.

A problemática da inserção e do percurso dos jovens saídos do sistema de formação profissional, tem merecido especial atenção por parte das entidades envolvidas neste projecto, que mantêm há longa data práticas de trabalho conjunto no âmbito da definição de metodologias que pretendem obter informação pormenorizada sobre a relação entre a formação e o emprego.

Refira-se que desde 1993 a Direcção Regional de Formação Profissional realiza, anualmente, inquéritos de inserção anuais aos ex-formandos que frequentam cursos de formação profissional de duração superior a 300 horas um ano após conclusão dos mesmos, no sentido de

avaliar o impacto dos cursos na perspectiva de obtenção de emprego e adequação emprego/formação. A partir de 2004, deu início à realização de inquéritos de percurso, junto dos ex-formandos já inquiridos anteriormente e 5 anos após a conclusão dos cursos, com o objectivo de encontrar variáveis explicativas dos processos/percursos de inserção na vida activa dos jovens e em particular de obter indicadores da participação na aprendizagem ao longo da vida.

O Instituto de Emprego e Formação Profissional realiza deste 1986 inquéritos de inserção, 9 meses após o fim da formação, a todos os ex-formandos que frequentaram acções de formação com mais de 100 horas e que terminaram com aprovação. Recentemente a metodologia foi alargada e são também realizados inquéritos de inserção 3 meses após o fim da formação.

A avaliação do impacto da formação tem sido uma preocupação partilhada por ambos os parceiros, que decidiram constituir uma parceria e avançar para um projecto que aplica uma metodologia inovadora nesta área, que permita obter dimensões mais qualitativas dos processos de transição dos jovens para a vida activa, aprofundando algumas dimensões detectadas no inquérito de percurso, nomeadamente a questão da formação ao longo da vida.

Para o desenvolvimento do trabalho tomou-se como central o conceito de “empregabilidade”. O conceito reflecte que, a empregabilidade, e por conseguinte o processo de transição, é influenciado por factores relacionados quer com as características pessoais do indivíduo (idade, género, contexto sócio-familiar, nível educacional, atitudes e comportamento etc.) quer com as características do mercado de trabalho (condições económicas, globalização, tecnologia, políticas públicas, práticas de recrutamento, organização do trabalho etc.).

Importa referir que o campo de análise se centra sobretudo nas características individuais que promovem a empregabilidade ficando fora do trabalho aspectos igualmente importantes como os relacionamentos com a conjuntura económica e outros do lado do mercado do trabalho.

Aplica-se a casos exemplificativos dos diversos percursos de inserção de jovens na vida activa, seleccionados a partir das respostas obtidas simultaneamente no Inquérito à Inserção na Vida Activa e à Observação dos Percursos de Inserção dos Ex-formandos de Cursos Qualificantes terminados em 1999.

Os resultados esperados com a aplicação da metodologia, são o de constituir-se um referencial sobre a avaliação e acima de tudo possam ajudar a dispor de informação nova que facilite a concepção de estratégias de formação profissional quer no âmbito da formação inicial quer na formação contínua.

A equipa de projecto integrou elementos da Direcção de Serviços Estatísticas, Estudos Avaliação e Divisão de Inserção da Vida Activa da DREP e Direcção de Serviços de Estudos do IEFP e Centro de Emprego de Almada do IEFP.

Para a realização do presente estudo, constituiu-se uma equipa multidisciplinar, nas áreas de Economia, Psicologia, Estatística e Sociologia.

Direcção Regional de Formação Profissional:

- Maria João Freitas, Directora de Serviços, Licenciada em Economia
- Sara Drumond, Técnica Superior, Licenciada em Economia
- Cilísia Camacho, Chefe de Divisão, Licenciada em Psicologia

Instituto Emprego Formação Profissional:

- Ana Paula Fernandes, Directora de Serviços, Licenciada em Estatística e Mestre em Sociologia
- Cristina Taveira, Coordenadora, Licenciada em Sociologia e Mestre em Sociologia
- Ana Cristina Carriço, Conselheira de Orientação Profissional, Licenciada em Psicologia

A equipa teve também apoio administrativo da Ana Alentejano, Técnica Administrativa do IEFP.

A Coordenação foi assegurada pelas Directoras de Serviços, Maria João Freitas e Ana Paula Fernandes.

1 Enquadramento da problemática em análise

Nas últimas décadas, ocorreu um processo continuado de mudança em termos do funcionamento mercado de trabalho, provocando, ao nível da sua análise, a introdução de novas teorias, nomeadamente, as teorias do capital humano, da discriminação e da segmentação. Garantiu-se assim, uma compreensão mais realista do funcionamento do mercado de trabalho, apresentando interpretações e explicações para situações em que, efectivamente, os pressupostos da teoria neo-clássica deixaram de se aplicar, nomeadamente a homogeneidade do factor trabalho.

As teorias da segmentação têm procurado articular a exigência de explicar as estruturas

globais e genéricas com as económicas e sociais a partir dos indivíduos, pretendendo-se, assim, articular a lógica entre sujeito e estrutura e, desta forma, “a análise ao nível dos indivíduos e das modalidades de aprendizagem e de gestão conserva a sua pertinência” (Rodrigues: 1996: 29).

As alterações ao funcionamento do mercado de trabalho visto na óptica da teoria da segmentação introduzem um vector de análise de especial importância: o mercado de trabalho e, portanto, os indivíduos que o compõem, não é homogéneo. Bem pelo contrário e em função de critérios de delimitação, ele apresenta segmentos que podem ser fundamentais para definir formas de actuação, também elas diferenciadas, para promover a empregabilidade.

O actual contexto de funcionamento do mercado de trabalho influencia o quadro económico, requerendo novas especializações, novas competências e uma nova forma na divisão social do trabalho. A flexibilidade, a terciarização, a mobilidade imposta pela procura de vantagens concorrenciais obtidas através das novas formas de organização e das novas tecnologias, a emergência de uma economia centrada na comercialização de bens intangíveis são fenómenos actuais que evidenciam a adaptabilidade crescente dos cidadãos e das organizações.

A prioridade máxima está associada à renovação e produção de competências e qualificações, o que significa aproveitar as oportunidades da informação e do conhecimento para produzir progresso económico e social.

Assim, numa economia onde o conhecimento se coloca como factor de produção, as organizações e os trabalhadores têm que adaptar-se a um contexto em permanente mutação e de extrema exigência no que concerne à adaptabilidade de uns e de outros. Esta capacidade de adaptação por parte dos

trabalhadores remete para o conceito de empregabilidade: **A capacidade relativa do indivíduo obter um emprego adequado, ajustando continuamente as suas características pessoais ao mercado de trabalho.**

Empregabilidade corresponde ao conjunto de conhecimentos, comportamentos e relações que tornam o profissional necessário não apenas para uma, mas para toda e qualquer organização. Hoje, mais importante que obter apenas um emprego é tornar-se empregável, manter-se competitivo num mercado em mutação. Preparar-se, inclusive, para várias carreiras e diferentes trabalhos - às vezes, até simultâneos. “Por empregabilidade entende-se a oportunidade e capacidade de as pessoas adquirirem competências que lhes permitam encontrar, manter e enriquecer a sua actividade e mudar de emprego. A empregabilidade significa possibilidades acrescidas ao longo da vida de trabalho: transição bem sucedida da escola para o primeiro emprego, entrada no mercado de trabalho a partir de uma situação de desemprego, mobilidade horizontal e vertical entre e dentro das empresas, aptidão para responder a conteúdos e requerimentos de emprego.” (Kovács, 1999;9)

Também na Conferência Internacional de Trabalho da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ¹é expresso o conceito de empregabilidade: engloba as competências, conhecimento e qualificações que reforçam a aptidão dos trabalhadores para encontrarem e para conservarem um emprego, progredir ao nível profissional, adaptarem-se à mudança, encontrarem outro emprego (caso o desejem) e integrarem-se mais facilmente no mercado de trabalho em diferentes períodos da vida activa.

Uma das dimensões a ter em conta no processo de promoção da empregabilidade está associada ao

¹ 88ª Sessão realizado no ano de 2000.

facto da mobilidade ser condicionada “não só pela formação escolar inicial, como também pela experiência e aptidões profissionais sucessivamente adquiridas” (Chagas Lopes,1989:22). Assim, uma das condicionantes da promoção da empregabilidade relaciona-se directamente com o nível de qualificações, considerado aqui no seu conceito mais lato, e abrangendo não só a educação formal e a formação profissional, mas também a qualificação que resulta dos conhecimentos adquiridos nos postos de trabalho sucessivamente percorridos, isto é, a experiência profissional. (Chagas Lopes, 1989).

Estabelecida a ligação entre empregabilidade, mobilidade e por conseguinte qualificação, poderá considerar-se que o fomento da empregabilidade passa em larga medida pelo acesso à educação formal, à formação profissional e ao próprio trabalho.

Apesar da formação não ser a única chave para o fomento da empregabilidade, pode ser considerada como um factor preponderante, face às actuais estratégias de gestão de mão-de-obra.

Num contexto de trabalho revalorizado para todos², o sistema de formação pode constituir um importante factor de inovação. Porém, para que efectivamente se verifique um valor acrescentado da formação, é fundamental estabelecer algumas orientações que segundo Kovács passam por:

- ✓ promover competências gerais técnicas e sociais (e não apenas especializadas) para permitir maior polivalência e mobilidade profissional;
- ✓ criar estruturas de formação flexível com capacidade de resposta às novas necessidades;

² Automatização selectiva e mais lenta; Participação/controlado social; Homogeneidade das qualificações; Qualificações híbridas, polivalência; Autodesenvolvimento pelo trabalho qualificante; Integração da formação geral e profissional. (Kovács, 1998:87)

- ✓ permitir a reciclagem daqueles cujas qualificações foram ultrapassadas;
- ✓ tornar o ensino-formação em indutor de mudanças e não em mero instrumento de adaptação;
- ✓ complementar a formação nas empresas de acordo com as suas necessidades específicas provenientes das opções técnico-organizativas. (Kovács, 1998:88)

Em particular, e segundo a mesma autora, resultam três novas orientações:

- ✓ **promoção de competências gerais e sociais em vez de qualificações especializadas;**
- ✓ o ensino-formação deve ser encarado como um meio de mudança tecnológica e organizacional nas empresas e não apenas como um meio de adaptação passiva;
- ✓ papel crescente das empresas na formação para além do sistema formal de educação-formação. (Kovács, 1998:88)

Neste contexto, o sistema de formação profissional deverá permitir flexibilidade e adaptação às necessidades do mercado de trabalho, o que poderá passar pela promoção da formação ao nível local, um papel mais activo dos diversos actores sociais e por uma maior e melhor articulação dos diversos níveis geográficos (comunitário, nacional, regional) e sectoriais. (Kovács, 1998:88).

Por seu turno, as Teorias do Capital Humano trouxeram como valor acrescentado à análise sobre a não homogeneidade do factor trabalho, a sua relação com, entre outros aspectos, a escolaridade e a formação possuídas. Por outro lado, reconhecem que a actividade produtiva é um processo simultaneamente social e técnico, por meio do qual se produzem conjuntamente bens e aptidões. (Chagas Lopes, M., 1989)

A justificação que apresentam em relação às disparidades salariais reside nos próprios trabalhadores e nas decisões por eles tomadas. Para a teoria do capital humano, os indivíduos possuem certas características pessoais que conduzem ao aumento da sua produtividade e, em consequência, dos rendimentos do trabalho auferidos ao longo do ciclo da vida activa.

Essas características pessoais são parcialmente inatas, como é o caso das aptidões intelectuais e outras que vão sendo adquiridas ao longo da vida como, por exemplo, a educação formal e a formação profissional. O investimento em formação profissional ganha particular importância perante a cada vez menor transferibilidade das qualificações, produto da mudança tecnológica e das suas exigências em formação, evidenciando a necessidade, quer por parte dos empregadores, quer por parte dos trabalhadores de se apetrecharem de conhecimentos mais específicos. Os primeiros porque precisam de dispor de mão-de-obra ajustada às novas soluções tecnológicas e os segundos, porque têm de estar à altura das novas exigências para se valorizarem no mercado de trabalho.

É na ideia de que o indivíduo investe nele próprio que reside a ruptura das teorias do capital humano com a teoria clássica e no facto de que, nessa tomada de decisão, determinados factores podem ter influência, como as características individuais, o estatuto sócio-económico e a incerteza do mercado de trabalho.

A educação geral e a formação profissional começam a ser vistas como estando bastante interrelacionadas num mundo do trabalho complexo que exige profissionais com competências para lidar com uma quantidade expressiva de factores. **O perfil profissional desejável está alicerçado em três grandes grupos de competências: as cognitivas,**

comumente obtidas no processo de educação formal, as técnicas especializadas, geralmente obtidas através de formação profissional e as comportamentais e atitudinais, estas últimas decorrentes do traço psicológico e competência pessoal relacionada com, entre outros aspectos, a motivação e a atitude de aprender a aprender. Se as vertentes cognitiva e técnica são relativamente extensíveis e transferíveis, podendo ser controladas através da formação (educação formal e profissional), que perspectivas teóricas nos informam da importância da personalidade para o desenvolvimento de uma estratégia de empregabilidade?

É sobretudo nos estudos sobre o empreendedorismo que as características comportamentais e a personalidade ganham relevo e importância central, no sentido em que está subjacente de que o eventual sucesso do empreendedor dependerá principalmente daquelas características pessoais. Com efeito, a base da aprendizagem para ser um empreendedor é o estudo dos comportamentos e atitudes que conduzem à inovação, à capacidade de transformação do mundo, à geração de riquezas e, em qualquer campo, seja no ensino, no emprego e na empresa. O instrumental necessário ao empreendedor de sucesso é visto como uma consequência do processo natural da sua capacidade de “aprender a aprender”, ou seja, aprender o que for necessário para a criação, desenvolvimento e realização da sua visão. Desta forma o “saber ser” torna-se mais importante do que o “saber fazer”: este será consequência das características pessoais que determinam a sua própria metodologia de aprendizagem.

Procurando sintetizar a fundamentação teórica destinada à definição do problema de pesquisa, parece-nos ser possível detectar as

dimensões essenciais que estão na origem da emergência de estratégias de empregabilidade no âmbito da formação contínua, quer no contexto da formação inicial (importância dos conhecimentos técnicos) quer no que respeita ao percurso e projecto de vida dos indivíduos.

Conjugando a reflexão teórica sobre as diferentes dimensões em análise, parece-nos que a definição do nosso problema de pesquisa partirá da convicção que as estratégias de empregabilidade emergem em função do nível de conhecimentos *quando e se existir* um perfil psicológico adequado.

2 Objectivos

O conhecimento pormenorizado da relação entre formação/educação e integração no mercado de trabalho é fulcral para a definição estratégica de políticas de emprego e de formação profissional, em especial, numa época em que as mutações ao nível do funcionamento do mercado de trabalho são em ritmo acelerado.

Os inquéritos de inserção e de percurso são instrumentos que permitem obter alguns indicadores sobre esta temática, mas perante uma relação tão complexa é questionável se as estruturas habituais conseguem disponibilizar a informação necessária para a sua integral compreensão.

Por outro lado, medir os resultados da formação, hoje em dia, passa por conhecer os efeitos da formação ao nível da empregabilidade, que como já vimos, ultrapassa em larga medida a mera integração no mercado de emprego.

Com a preocupação de dispor de um conhecimento mais rigoroso e detalhado dos processos de inserção no mercado de emprego, os objectivos deste estudo situaram-se em duas grandes esferas.

Numa primeira dimensão de análise pretende-se aprofundar o conhecimento ao nível dos

processos de empregabilidade dos indivíduos, em concreto saber:

- **Quais os factores determinantes para a “trajectória de empregabilidade”;**
- **Compreender em que medida a formação inicial foi determinante na aquisição de atitudes facilitadoras da empregabilidade em especial no que diz respeito à aquisição de competências que promovem o processo de formação ao longo da vida.**

Em segundo lugar estipulou-se como objectivo **aperfeiçoar os actuais instrumentos de notação com base nos resultados obtidos no primeiro objectivo.**

A análise dos factores determinantes para a “trajectória de empregabilidade” não foi feita na generalidade mas sim com o sentido de **testar a hipótese de existir uma relação entre níveis elevados de empregabilidade e a existência de competências comportamentais e atitudinais específicas.** A confirmar-se esta hipótese foi também definido como objectivo identificar quais as competências em causa para que num cenário de ajustamento da oferta formativa/educativa às necessidades do mercado seja possível, eventualmente, considerá-las ao nível da oferta do Sistema Formativo.

Determinar em que medida a formação inicial foi determinante na aquisição de atitudes facilitadoras da empregabilidade, em especial no que concerne à propensão para aprender ao longo da vida foi testada assumindo o princípio de que indivíduos sem formação inicial dificilmente promovem a sua formação contínua. Mas a hipótese colocada e testada **é a de saber se a formação inicial é condição necessária e suficiente para promover a atitude de vontade de aprender ao longo da vida.** Assim, para além da avaliação sobre a eficácia do processo formativo, no contexto deste projecto, importa verificar a capacidade de

adaptabilidade e flexibilidade dos ex-formandos no mercado de trabalho no sentido de fazer convergir as competências adquiridas para uma estratégia de formação ao longo da vida.

Face aos objectivos estabelecidos fica claro que o campo de análise subjacente ao projecto se estrutura na exploração da articulação existente entre a sociedade e o mundo do trabalho, designadamente, ao nível operacional no plano do indivíduo / mercado de trabalho. A este nível, destaca-se a fase da inserção profissional que marca a transição individual para um papel activo na actividade profissional e mundo do trabalho, o que constitui um núcleo estruturador da vida social dos indivíduos e onde se definem expectativas, aspirações, valorizações, trajectórias e experiências.

3 Metodologia

O projecto foi conduzido no quadro de uma estratégia de pesquisa de natureza quantitativa/qualitativa, assumindo-se a análise dos percursos de inserção profissional dos ex-formandos como estudos de caso, que permitirão a exploração e análise, por um lado, dos mecanismos subjacentes à construção dos perfis de competências e empregabilidade e, por outro, da adequação dos mesmos às características do mercado de trabalho.

Utilizaram-se como fontes de dados, variáveis incluídas nos inquéritos, por questionário, de inserção e de percurso a ex-formandos, entrevistas individuais, resultados da aplicação de testes psiicotécnicos e os resultados da aplicação das técnicas *Focus Group* a um grupo de ex-formandos que constituíram os estudos de caso.

Existiu, portanto, a combinação de métodos qualitativos e quantitativos, assumindo que a pesquisa quantitativa é útil para firmar conceitos e dar sugestões sobre variáveis a serem estudadas

com maior profundidade, enquanto que os métodos qualitativos trazem uma importante contribuição ao trabalho de pesquisa, pois apresentam uma mistura de procedimentos de cunho racional e intuitivo, capazes de contribuir para a melhor compreensão dos fenómenos.

A pesquisa qualitativa possui carácter mais exploratório, descritivo, indutivo e envolve técnicas como análise de dados secundários, estudos de caso, entrevistas individuais, *Focus Group*, considerada mais relevante para atingir os objectivos propostos.

O uso do *Focus Group* é particularmente apropriado quando o objectivo é explicar como as pessoas consideram uma experiência, uma ideia ou um evento, visto que a discussão durante as reuniões é efectiva em fornecer informações sobre o que as pessoas pensam ou sentem ou, ainda, sobre a forma como agem.

Através do *Focus Group* procurou-se, junto dos ex-formandos seleccionados, analisar e avaliar as representações tidas sobre o processo de inserção no mercado de trabalho e a importância da formação inicial e contínua.

Este método utilizado para análise qualitativa pode, simplificadaamente, ser compreendido como uma entrevista realizada a um grupo específico de pessoas, na qual é discutido o tema sobre o qual se deseja aprofundar o conhecimento. Ao contrário da entrevista individual, na qual se pode perceber a opinião pessoal a respeito do tema, durante a realização do *Focus Group* é possível obter o produto final de uma discussão ou debate, no qual o grupo de pessoas envolvidas colabora simultaneamente, cabendo ao moderador assimilar quais são as opiniões individuais e quais podem representar os pontos de vista do grupo. Muito embora seja uma metodologia que possibilita complementar os resultados obtidos com análises

quantitativas e explicar alguns factores que não são captados, com este tipo de instrumento o resultado obtido é qualitativo.

O interesse e as potencialidades desta técnica podem ser reforçados com informação anterior, que permitam conduzir o grupo no sentido de ouvir os casos mais interessantes em informação e interpretar, posteriormente o que foi dito (ou não) pelos intervenientes.

Neste sentido foram feitas inicialmente, entrevistas de percurso para confrontar histórias individuais e testar o perfil profissional para depois se poderem estabelecer correlações com o que foi dito em grupo. A entrevista individual anterior pode fornecer pistas que poderão servir de orientações para conduzir a dinâmica de grupo, nomeadamente no que respeita à assertividade e auto estima. A entrevista individual incide na história de vida e percurso profissional e pessoal após o curso.

A par da entrevista e do *Focus Group* foi aplicado o Sistema de Teste de Viena (equipamento universal de psicometria computadorizada) composto por uma bateria de testes, designadamente:

- **Inventário de Personalidade de Freiburg (FPI - R)** - inventário de personalidade multidimensional para avaliação dos principais factores de personalidade. Abrange características da personalidade relativamente estáveis que revelam atributos disposicionais. Este inventário é composto por doze escalas, nomeadamente: *Auto-Realização*, *Espírito Humanitário*, *Empenho Laboral*, *Inibição*, *Irritabilidade*, *Agressividade*, *Fatigabilidade*, *Queixas Físicas*, *Preocupação com a Saúde*, *Sinceridade*, *Extroversão* e *Emotividade*;

- **Questionário de Insegurança (UFB)** - é um questionário para avaliação da ansiedade social versus competência social em adultos;
- **Teste de Assertividade de Graz (GAT)** - construído com base no construto da assertividade que abrange os conceitos de auto-segurança e da competência social. Agrupa cinco escalas (Competência Social, Opiniões Próprias, Autodefesa; Espontaneidade vs Receio; Autoconfiança Geral);
- **Teste de Interesses Gerais (AIST)** - é um teste diferencial para determinação dos interesses escolares e profissionais;
- **Matrizes Progressivas Standard (Raven) - (SPM)** - avalia a inteligência geral não verbal e a capacidade de raciocínio lógico ao nível do pensamento dedutivo e indutivo, para encontrar regras no plano concreto e abstracto e aplicá-las em tarefas com grau de complexidade crescente

3.1 Aplicação da metodologia

Foram seleccionados 38 participantes que tinham respondido simultaneamente aos inquéritos de inserção e de percurso, de acordo com critérios previamente estabelecidos, relacionados com a situação face à actividade (empregado/desempregado/ estudante); um emprego/mais de um emprego; as áreas de formação inicialmente frequentadas; as entidades promotoras; a empregabilidade dos cursos e a participação em formação ao longo da vida.

Destes e após contactos telefónicos e envio de ofício convidando à participação no estudo, foi possível a aplicação de testes de perfil psicológico a 23 ex-formandos, cuja função é medir diferenças

entre os indivíduos, ou entre as reacções do mesmo indivíduo em diferentes ocasiões.

Como acontece frequentemente nestas situações é difícil estabelecer contacto com o ex-formando, porque a informação que resulta do ficheiro inicial já está desactualizada em muitas situações.

No momento da aplicação dos testes, os ex-formandos foram informados com maior pormenor dos objectivos do estudo e da importância da sua colaboração na pesquisa e da garantia da salvaguarda da confidencialidade dos dados pessoais. Foram ainda informados das fases seguintes da pesquisa para as quais foi solicitada a sua colaboração tendo a aceitação sido muito boa, pese embora nem todos terem podido participar em todas as fases por motivos vários de ordem pessoal ou profissional.

A aplicação dos testes decorreu numa sala da Direcção Regional de Formação Profissional durante cerca de duas horas e foi efectuada pela Dra. Cilísia.

Para a realização dos testes os participantes foram agrupados em 3 grupos.

No final foram marcados os dias e horas para a realização das entrevistas individuais, que teriam lugar após a correcção dos testes.

As entrevistas individuais foram asseguradas pela equipa da DRFP, numa sala deste organismo, seguindo um guião previamente estruturado (em anexo) para esse efeito e tiveram a duração de cerca de uma hora.

Os participantes foram informados que seriam registadas por escrito as suas respostas, pela Técnica que estava a realizar a entrevista.

A última fase consistiu na aplicação da técnica *Focus Group* em que participaram da pesquisa 17 ex-formandos, 4 do sexo masculino e 13 do sexo feminino, oriundos de diversos cursos de formação, embora concluídos na mesma data. Inicialmente

foram previstos 3 grupos constituídos por 7 elementos mas apenas um dos grupos foi constituído com esse número de elementos tendo os outros dois 5 elementos. Uma das maiores dificuldades dos grupos focais é, justamente, garantir a presença em data e horários combinados, mesmo tendo sido contactados mais do que uma vez lembrando o compromisso, dada a diversidade de impedimentos de ordem pessoal existentes.

As sessões foram realizadas numa sala da Profissional de Hotelaria e Turismo da Madeira, que dispunha de uma mesa redonda, câmara de filmar e, uma mesa lateral onde se encontravam disponíveis águas, sumo, café e biscoitos para os participantes. Uma mesa mais afastada, com dois lugares, estava reservada para dois observadores que acompanharam, sem participar, todo o processo grupal de discussão.

Os participantes foram recepcionados pela Dr^a Cilísia e Dr^a Cristina, que foram as moderadoras dos 3 grupos e, no começo da sessão, a Dr^a Cilísia esclarecia os participantes sobre o motivo da pesquisa e justificava a necessidade de gravação do grupo de discussão por meio de vídeo e, a presença dos observadores. A seguir foram especificadas as regras básicas de funcionamento e utilizou-se uma dinâmica de aquecimento no sentido de quebrar o gelo e facilitar a apresentação dos elementos do grupo de forma a potenciar a integração de todo o grupo e melhor direccionar para as metas estabelecidas.

A moderadora introduziu a primeira questão de introdução, pedindo a cada elemento para comentar a seguinte frase dispondo de 2 minutos para o fazerem: **“Um emprego é para toda a vida!”**

Esta questão serviu para preparar os participantes para reflectir individualmente sobre a temática antes de estarem expostos à influência dos outros participantes.

A sessão obedeceu a um roteiro semi-estruturado, que teve a sua entrada conforme o ritmo de discussão de cada grupo. Os tópicos básicos foram introduzidos a partir de uma pergunta genérica sobre cada um deles e, o tempo dedicado a cada um dos tópicos variou consoante o número de participantes e o seu grau de envolvimento tendo sido a duração das sessões entre uma hora e uma hora e meia.

4 Análise de resultados

Para a análise da informação obtida através do focus group foram adoptados três níveis de análise: o das respostas individuais a cada um dos tópicos, procurando contextualizar a área de formação e o percurso profissional do participante; o das interacções em que se procurou destacar as posições comuns e a contraposição das que eram diferenciadas; a sinalização dos comentários emergentes no grupo a cada tópico e a sua linha argumentativa.

A opção pela via da formação profissional e o seu papel na construção da identidade profissional

Quando os participantes foram confrontados com a questão sobre a motivação para a escolha pela via da formação profissional e as suas vantagens e desvantagens, ficou evidente que os objectivos relacionados com a inserção no mercado de trabalho eram comumente partilhados. Independentemente das condições diferenciadas de acesso à formação profissional e ao curso frequentado, todos os ex-formandos referiram que a perspectiva de inserção mais ou menos imediata no mercado esteve subjacente à sua escolha. Duas ideias ficaram também realçadas: para a maior parte foi uma alternativa ao ensino formal, quer por encontrarem na via da

formação profissional maior facilidade em concluir a escolaridade (em muitos casos a “fuga” à Matemática foi decisiva) quer pela falta de recursos para continuar a estudar (dificuldades financeiras dos pais ou em ingressar no ensino superior na Madeira).

...quando eu tirei, nunca reflecti na escolha, mas o curso serviu para isso. Mesmo que não gostasse aprendia sempre coisas úteis. Pelo menos é uma boa alternativa ao ensino normal que de outra maneira não tirava. Aprendi a gostar de Mecânica, sem o curso nunca tirava o 9º ano e acabava na Construção Civil... (participante 15 do grupo 3)

De qualquer forma, no período que antecede a escolha do curso não se encontrou qualquer manifestação de identidade profissional, nem no caso do curso de enfermagem onde se esperava encontrar o factor de vocação pela profissão, mas sempre a perspectiva da inserção no mercado:

...nunca pensei no curso, pensei “vou experimentar e se gostar fico, senão gostar sempre me ajuda a escolher outra coisa. E gostei.... (participante 16 do grupo 3)

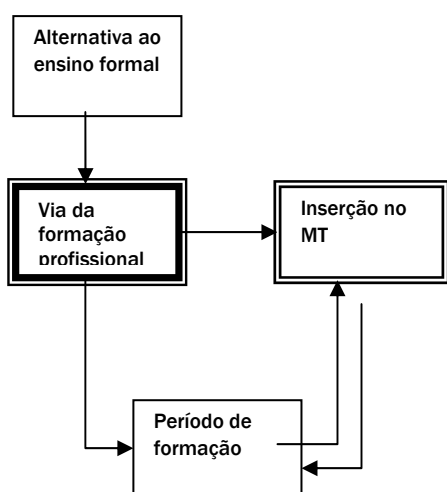
...quando vamos, pensamos que gostamos mas depois podemos não gostar. Eu fui para enfermagem que é um curso mais de mulheres, mas pensei na saída profissional... (participante 17 do grupo 3)

Mesmo não tendo ficado evidenciada uma identificação com a profissão a desempenhar no futuro, já que o principal objectivo era trabalhar depois do curso, pelo menos foi evidenciada a apetência pela área escolhida, mesmo quando a escolha foi feita por influência de amigos, familiares ou quando foi a única possível dentro da oferta disponível.

Já no que respeita às vantagens e desvantagens, foram mais as primeiras que foram referidas do que as segundas. Para além das que presidiram à opção pela via da formação, ou seja, uma forma mais rápida de aceder ao mercado de trabalho, maiores perspectivas de emprego e melhor preparação, começam a desenhar-se a partir daqui as linhas de argumentação sobre a boa preparação para o mercado de trabalho.

...a formação dá preparação para a vida profissional mesmo sem ser na área do curso. Hoje sem formação não se vai a lado nenhum no mercado de trabalho. A f.p. abre o caminho profissional e ajuda a integração... (participante 12 do grupo 2)

É sobretudo a componente prática da formação profissional que é salientada pelos participantes como o contributo mais positivo, sendo evidente que a percepção sobre esta mais valia, aconteceu no período da frequência do curso, sobretudo durante o estágio:



...o estágio prepara a entrada no Mercado de trabalho sem ser de forma brusca... (participante 17 do grupo 3)

...a componente prática da formação profissional. é importante para o mundo do

trabalho...não é só a parte técnica mas em outros domínios que também são importantes: estar em grupo, lidar com conflitos, etc... (participante 3 do grupo 2)

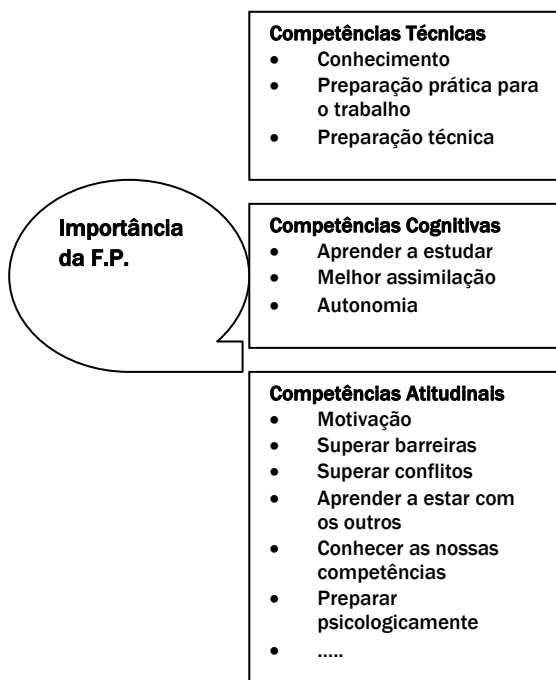
Se os argumentos que serviram de base à escolha pela via da formação estavam inseridos numa lógica de trajetória individual virada para a inserção no mercado e na preparação técnica e profissional para o mesmo, todas as vantagens que viriam a ser enunciadas disseram respeito mais a competências atitudinais do que técnicas. Com efeito, quando responderam à pergunta da moderadora sobre os três aspectos mais importantes e ainda o que ganharam com a formação que haviam feito, todos os participantes se referiram a competências atitudinais e cognitivas do que, propriamente às de natureza técnica:

...a formação profissional. pode influenciar a maneira de ser ...(participante 11 do grupo 1)

...a atenção por parte dos formadores. Na escola são muitos, o professor nem dá atenção. Na f.p. existem pontos de vista diferentes e aprende-se a ter respeito pelos outros. Aprendemos a saber as nossas competências, isso o ensino normal não dá e a formação profissional sim. Aprendemos a estudar, a estar com os outros, a trabalhar... (participante 12 do grupo 2)

...assimilamos melhor, para além de dar melhor preparação prática e psicologicamente ficamos melhor preparados para a vida profissional, para superar barreiras e conflitos... (participante 19 do grupo 2)

...eu ganhei experiência, ganhei um trabalho e o respeito na empresa....eu ganhei tudo.... (participante 15 do grupo 3)



Quando questionados sobre os aspectos negativos, todos os participantes se referiram à discriminação do mercado de trabalho face aos técnicos oriundos da formação relativamente aos licenciados, proporcionando aos primeiros ordenados mais baixos e conferindo um menor prestígio social. O único participante que se destacou desta opinião foi o nº 18 do grupo 1:

...na minha área, (a Construção Civil) acho que a formação profissional devia ser mais reconhecida pela componente prática, mas com curso ou sem curso a progressão é igual e tem de haver alguém para mandar e quem estuda 5 anos... o reconhecimento é dado pelo trabalho que se faz e é preciso é “vontadinha”....

Preparação para o mercado de trabalho

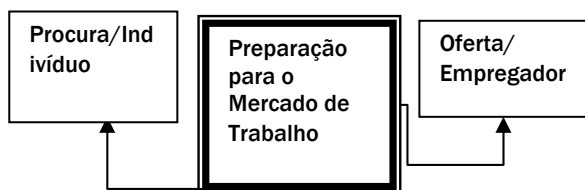
Quando a discussão evoluiu para permitir a entrada da questão sobre a preparação para o mercado de trabalho, começaram a delinear-se as linhas de argumentação que viriam a sustentar as opiniões emitidas logo em resposta à pergunta de introdução: um emprego é para toda a vida.

No início das sessões, quando ainda não havia sido feita qualquer reflexão e discussão conjunta, já a grande maioria dos ex-formandos se haviam manifestado contra esta afirmação. Todavia, pelo menos 4 dos participantes tinham dito que concordavam com ela. Mesmo tendo chegado a acordo que o mundo do trabalho estava a mudar e as dificuldades em obter e manter um emprego eram grandes, este mesmo argumento reforçou a convicção de que um emprego devia ser, agora mais do que nunca para toda a vida:

...acho que cada vez mais o emprego é para toda a vida, porque o mercado de trabalho está mau e não nos podemos arriscar a mudar... (participante 17 do grupo 3)

...acho que pode ser para toda a vida, se se tiver um bom ordenado, bons colegas e bom ambiente de trabalho... (participante 10 do grupo 1)

Com a introdução das características necessárias a uma boa preparação para o mundo do trabalho, duas linhas de argumentação prevaleceram: uma direccionada para o lado do mercado de trabalho, as suas exigências, transmitidas por aquilo que o empregador valoriza no trabalhador. Outra, nitidamente, ancorada no lado da procura, do indivíduo, das características que o trabalhador deve oferecer para obter e para manter o emprego e, sempre que necessário estar apto para mudar.



- Competências Atitudinais**
- Vontade de aprender
 - Responsabilidade
 - Empenho pessoal
 - Disciplina
 - Responsabilidade
 -

- Competências Técnicas**
- Formação
 - Experiência
 - eficiência

- Competências Cognitivas**
- Autonomia
 - Profissionalismo

- Competências Cognitivas**
- Ultrapassar barreiras

- Competências Atitudinais**
- Educação
 - Simpatia
 - Disponibilidade
 - Responsabilidade
 -

- Competências Técnicas**
- Fazer bem e depressa

Considerada a formação profissional como o primeiro passo, ou a “porta” para a inserção no mercado, são depois requeridas competências que ambas as linhas de argumentação consideram ser para além das técnicas e, geralmente, reportadas a características do indivíduo:

...também depende de nós. O curso foi igual para todos, mas depois uns limitam-se a arranjar emprego e outros não “baixaram os braços”. É por isso que os contratos são a prazo, porque a empresa quer ver quem não “baixa os braços” e a nossa maneira de ser. Temos que mostrar que valeu a pena sermos contratados, que temos força de vontade... (participante 15 do grupo 3)

...O curso é uma porta, mas o mais importante é a iniciativa de cada um. O queremos ultrapassar barreiras. Fazer trabalhos diferentes e pesquisar (...) eu gosto de saber sempre mais, procuro saber sempre mais para aperfeiçoar (...) é uma

questão de personalidade (...) já estive desempregada e apanhei obstáculos mas tive sempre força de vontade (...) deviam valorizar a personalidade e não só a experiência... (participante 11 do grupo 1)

...as características das pessoas, como a força de vontade, iniciativa própria, responsabilidade (...) não tem necessariamente que ver com a educação e, mesmo sem formação, podem conduzir ao sucesso... (participante 20 do grupo 2)

O que parece ser um sentimento geral dos participantes é que apenas um curso ou uma formação técnica não é condição de sucesso no mercado de trabalho, sendo exemplo o desemprego de licenciados, e referindo a predominância quer do mercado (empregador) quer da procura (indivíduo) todos acabam por enumerar competências atitudinais para balizar as diferentes condições de empregabilidade, mesmo em situações de partida semelhantes.

O que leva as pessoas a fazerem formação ao longo da vida e em que medida a primeira formação influencia essa continuidade

A aplicação de uma técnica qualitativa como o *Focus Group* pretendeu, como foi já referido, aprofundar o conhecimento ao nível dos processos de empregabilidade dos indivíduos, designadamente, determinar em que medida a formação inicial obtida foi determinante na aquisição de atitudes facilitadoras da empregabilidade, em especial no que concerne à propensão para aprender ao longo da vida.

Esta problemática foi abordada pelos participantes ao longo das sessões, sinalizando algumas referências através das suas respostas e comentários, sobretudo, quando se falou na preparação requerida para o mercado de trabalho.

Todavia, seria com a terceira questão introduzida que a reflexão dos grupos convergiu para a centralidade da temática em análise.

Uma ideia comum aos três grupos e a todos os participantes (salvo uma exceção que, no final acabou por concordar com os restantes elementos do seu grupo) é reconhecer a importância da formação nos dias de hoje. Identificar os motivos que levam a fazer essa formação é que acabou por diferenciar as opiniões dos participantes, permitindo extrapolar algumas conclusões sobre diferentes motivações e atitudes para promover a formação, entendida aqui como um processo de aprendizagem.

Uma linha de argumentação acaba quase por ser consensual e aparece como base de fundamentação para as outras duas: a necessidade de fazer formação para acompanhar a evolução do mercado de trabalho.

...(fazer formação) por vontade de evoluir e de não ficar para trás. O mundo do trabalho vai evoluindo e se ficamos para trás, isso pode significar o desemprego... (participante 18 do grupo 1)

...tem de se fazer formação para acompanhar a evolução do mercado de trabalho e da tecnologia... (participante 11 do grupo 1)

...por adaptação à evolução porque o que aprendemos hoje, amanhã está obsoleto... (participante 12 do grupo 2)

Se todos concordam que o mundo do trabalho, actualmente, é mais competitivo e que a formação pode ser um instrumento valioso nessa competição, já a opinião sobre como promover uma estratégia conducente à empregabilidade evidencia que esta está fortemente relacionada com as características comportamentais e com a personalidade. A segunda linha de argumentação vem colocar em evidência que o instrumental necessário ao fomento da formação ao longo da

vida está ancorada na capacidade de iniciativa e motivação individual para “aprender a aprender”.

...o que leva as pessoas a fazer formação é a iniciativa própria para saber mais e a necessidade de saber mais (...) a motivação não pode passar só pelo patrão, tem de passar por nós, temos de mostrar aos outros e a nós mesmos que sabemos, não podemos cair na alienação... (participante 3 do grupo 2)

...quero saber mais e não é à espera do dinheiro, é para poder ser reconhecido, para poder evoluir e ser mais polivalente...até já fui nas minhas férias porque queria ter aquela formação, era da minha área... (participante 15 do grupo 3)

...o que leva as pessoas é a sua personalidade, o gosto e a vontade de aprender. Quando há motivação, pode-se aprender de muitas formas, com a Internet, com a televisão, os livros... (participante 8 do grupo 1)

...a nível pessoal também tenho desafios diários que tenho de ultrapassar mesmo sem ser com formação convencional... (participante 20 do grupo 2)



A terceira linha de argumentação partiu da premissa de que a necessidade de formação decorre da actividade profissional. Neste pressuposto, existem áreas ou profissões que não justificam o investimento em formação e outras que necessitam de especializações ou actualizações. Neste último caso, os argumentos mais comuns direccionaram-se para a necessidade de promover a auto-formação, especialmente se a entidade patronal não a proporcionar.

...(fazer formação) por necessidade de actualização em coisas específicas ou, no caso da privada que pode ser para aumento da remuneração... (participante 17 do grupo 3)

...há áreas que não necessitam de formação, por exemplo a minha, sou motorista, e se a entidade patronal não der oportunidade é difícil...Eu tenho interesse em tirar mas também não tenho muito tempo. Sinto vontade, mas... (participante 10 do grupo 1)

...a formação é cara, e mesmo as revistas e outros livros também... (participante 5 do grupo 3)

A compreensão dos processos de empregabilidade passa, em larga medida, pela identificação dos factores determinantes da aquisição de competências que promovem a aprendizagem ao longo da vida. Que a formação profissional inicial não é o único factor determinante na aquisição dessas competências, ficou bem patente na reflexão produzida nos grupos. Em todo o caso, a influência daquele primeiro processo ao nível da formação de competências técnicas especializadas, mostrou-se fundamental também ao nível das competências atitudinais, com efeitos no processo de formação ao longo da vida. Foram os próprios ex-formandos que o reconheceram ao enunciarem que lhes trouxe uma “maior sensibilidade para a necessidade de formação” e que lhes facultou “uma nova aprendizagem” e um “método e disciplina para pesquisar a informação”.

A informação obtida através do *focus group* foi muito relevante e permitiu à equipa de investigação delimitar as opiniões, quer dos grupos quer pessoais, das matérias em apreço que se situam nas estratégias de empregabilidade e de atitudes face à formação quer inicial que formação contínua.

Teste da hipótese: a formação inicial é condição necessária e suficiente para promover a atitude de vontade de aprender ao longo da vida

Com base na informação obtida no *focus group* e na que foi retirada das entrevistas, foi possível caracterizar com detalhe os grupos que constituem os casos em estudo, permitindo, assim, avançar para a comparação entre o grupo que tem comportamentos de associação ao conceito que denominamos de “estratégias de empregabilidade” e outros(s) com atitudes diferentes. A análise dos factores determinantes para uma *trajectória de empregabilidade* conduziu, pelo menos no âmbito da pesquisa qualitativa, à não comprovação da

hipótese formulada, salvaguardando, no entanto a sua importância fundamental, mas não exclusiva, que foi reconhecida por todos os ex-formandos.

A premissa básica que sustentou a pesquisa foi a de que a formação profissional enquanto complementar à educação formal, deve preparar profissionais para responder às necessidades do mercado de trabalho, estando subjacente o conceito de formação ao longo da vida. A questão a saber foi como os ex-formandos, percebem, interpretam e reagem neste contexto, reunindo informação que permita fazer referências acerca da formação da sua identidade profissional, do perfil de competências requerido pelo mercado de trabalho e das reais condições de competição no mesmo, em torno dos factores de empregabilidade e condicionantes do desenvolvimento profissional.

A questão está precisamente na representação que os ex-formandos têm sobre o que consiste em formação ao longo da vida e, não tanto da importância desta para o seu desenvolvimento profissional. Embora reconhecendo a importância da formação, o facto de associarem a formação especializada ou de actualização profissional nos moldes convencionais, acaba por comprometer a própria representação que fazem do desenvolvimento profissional e competências atitudinais face à aprendizagem contínua.

Isto porque a formação pode ser encarada de modo mais abrangente do que é habitual, não necessariamente subordinada a uma lógica de transmissão de um conjunto de conhecimentos. Na realidade, não há qualquer incompatibilidade entre a ideia de formação e a de desenvolvimento profissional, ou seja, a ideia que a capacitação do trabalhador para o exercício da sua actividade profissional é um processo que envolve múltiplas

etapas e que, em última análise, está sempre incompleto.

É possível assinalar alguns contrastes entre a lógica da formação e do desenvolvimento profissional. Em primeiro lugar, a formação está muito associada à ideia de “frequentar” cursos, o que de certo modo, ficou patente nos nossos grupos de discussão, enquanto que o desenvolvimento profissional ocorre através de múltiplas formas, que incluem cursos mas também actividades como projectos, trocas de experiências, reflexões, pesquisa de informação em fontes diversas, etc. Em segundo lugar, na formação assiste-se a um movimento que é, essencialmente de fora para dentro, cabendo ao formando assimilar os conhecimentos e a informação que lhe são transmitidos, enquanto que no desenvolvimento profissional temos um movimento de dentro para fora, cabendo ao ex-formando, enquanto profissional, tomar as decisões fundamentais relativamente às questões que se lhe deparam, às tarefas que quer empreender e ao modo como as quer executar. Em terceiro lugar, na formação atende-se principalmente àquilo em que o formando é carente, sobretudo do ponto de vista técnico e no desenvolvimento profissional dá-se especial atenção às suas potencialidades. Em quarto lugar, a formação tende a ser vista de modo compartimentado, por assuntos ou por disciplinas enquanto o desenvolvimento profissional implica o trabalhador como um todo nos seus aspectos cognitivos, técnicos e relacionais. Finalmente, a formação parte invariavelmente da teoria e frequentemente não chega a sair da teoria, ao passo que o desenvolvimento profissional tende a considerar a teoria e a prática de uma forma interligada.

Para alguns elementos dos grupos, a participação em formação depende exclusivamente

do financiamento e iniciativa da entidade patronal, sendo possível comprovar que, de facto, as situações onde se observou a continuação de renovação/aperfeiçoamento de competências ocorreram durante uma relação contratual com uma entidade.

Por outro lado, verifica-se que, ao longo dos cinco anos que decorreram desde a formação inicial até à presente data, nem todos os ex-formandos tiveram acesso a acções de formação, sendo perante relações contratuais mais estáveis que se observa uma maior aposta em formação, apesar de não ser generalizada.

Como corolário da conclusão sobre a não comprovação da hipótese testada, surge a constatação da ausência de qualquer formação na passagem pela situação de desemprego. De facto, nos percursos individuais em que existiu a transição de emprego para desemprego nenhum dos ex-formandos teve a oportunidade de reforçar as suas competências (em formação nos moldes convencionais) e, desta forma tornar-se mais competitivo no mercado de trabalho. Daí que, sendo a formação inicial um “primeiro passo” ou um instrumento que permita a “sensibilidade para a necessidade” de outra formação, não chega a ser condição suficiente para promover a atitude de aprender ao longo da vida.

A representação observada sobre a formação conduz-nos a dois tipos de questões: a primeira relaciona-se com o facto de que, entendida no sentido convencional é mais frequentemente acedida em contexto de emprego do que de desemprego. Questiona-se então se as oportunidades de formação profissional contínua, por força da oferta do sistema público, não estarão mais vocacionadas para empregados do que para desempregados, quando seriam mais necessárias. Ou se, simplesmente, porque tida como inerente ao

desempenho profissional, é considerada como inoportuna do ponto de vista do investimento individual, em situação de desemprego.

A segunda questão recai na indagação sobre as competências atitudinais necessárias para desenvolver uma estratégia de empregabilidade ancorada na aprendizagem ao longo da vida.

Partindo de um grupo homogéneo, com idêntica situação de partida no que se refere à formação de competências técnicas na fase de inserção na vida activa, retomamos o nosso problema de pesquisa que assenta na convicção de que as estratégias de empregabilidade emergem em função do nível de conhecimentos *quando* e se *existir* um perfil psicológico adequado.

Teste da hipótese: existe uma relação directa entre níveis elevados de empregabilidade e a detenção de competências comportamentais e atitudinais específicas.

Testar a hipótese de que existem competências comportamentais e atitudinais específicas que determinam as “Trajectórias individuais de Empregabilidade”, implica quer a sua identificação (a partir do perfil psicológico) quer a realização de testes de comparação para validação da hipótese. Para o efeito é fundamental encontrar um grupo com maiores níveis de empregabilidade para que as suas características possam ser comparadas com outro grupo em situação inversa.

A identificação dos grupos foi feita em dois passos, tendo-se iniciado com uma análise Clusters³ para verificar se de facto é possível isolar dois grupos distintos tendo em conta os resultados dos testes psicotécnicos e concluído com a caracterização qualitativa dos grupos.

³ A análise de Clusters é um procedimento multivariado para detectar grupos homogéneos nos dados com base em determinadas características. Esta técnica é normalmente utilizada para a segmentação e identificação de perfis, uma vez que está desenhada para representar diferentes indivíduos que podem representar diferentes contextos.

A aplicação da técnica de análise de Clusters com o método k-Means⁴ identificou dois grupos homogêneos, um primeiro com 10 casos e um outro com 9⁵. Identificados os casos procedeu-se à caracterização dos grupos tendo por base a informação obtida na entrevista e no *focus group*.

- O Cluster 1 é composto por indivíduos cujo percurso é, nalguns casos irregular em termos de alternância entre emprego e desemprego (4 casos em que 2 estão actualmente desempregados) todos, à excepção de um, tiveram acções de formação relacionadas com o emprego e promovida pela entidade empregadora e quase todos revelam preocupações profissionais relacionadas com a estabilidade, o que os impede de procurar outro emprego que os satisfaça e/ou consideram os que tiveram como sendo transitórios enquanto estudam, por exemplo.
- O Cluster 2, composto pelas observações nº 3, 4, 12, 13, 15, 17, 18, 19, 21, é composto por indivíduos que demonstram, na generalidade, uma procura activa para o exercício da profissão desejada, de melhores condições de trabalho e de formação adequada., pelo que, a operacionalização do conceito de empregabilidade está associada a este Cluster 2.

Constituídos os grupos efectuou-se a comparação entre eles através da aplicação do

teste T-Student⁶ para comparação de duas amostras independentes.

Como o objectivo é identificar as competências comportamentais e atitudinais específicas o teste foi aplicado aos resultados dos testes psicotécnicos.

Para as 29 dimensões em análise demonstrou-se que ao nível da:

- Competência Social;
- Espontaneidade/receio;
- Autoconfiança Geral;
- Inibição;
- Extroversão;
- Receio do Insucesso e crítica;
- Receio da relação;
- Saber exigir;
- Não saber dizer não;
- Sentimento de culpa;
- Interesses Empreendedores

existem diferenças entre os dois grupos em comparação. De facto, com um nível de significância inferior a 0,05 (intervalo de confiança de 95%) rejeita-se a hipótese de igualdade das médias.

Nos domínios do comportamento de **auto segurança** e **competência social** existem diferenças nas competências sociais e na auto confiança geral, ambos com valores mais elevados para o grupo identificado com maiores níveis de empregabilidade. O indicador espontaneidade /receio apresenta valores mais baixos para o mesmo grupo.

| GAT | Nível de Significância |
|-----------------------|------------------------|
| Competência Social | 0,015 |
| Opiniões Próprias | 0,272 |
| Autodefesa | 0,117 |
| Espontaneidade/Receio | 0,027 |
| Auto Confiança Geral | 0,000 |

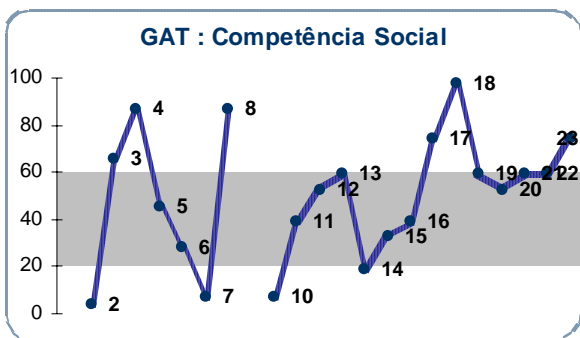
A capacidade para tomar iniciativas ao nível do relacionamento interpessoal (**competência**

⁴ A técnica K-Means emprega um algoritmo *maxi-min* onde o utilizador determina que *k* clusters sejam encontrados, não sendo possível requisitar um intervalo de soluções.

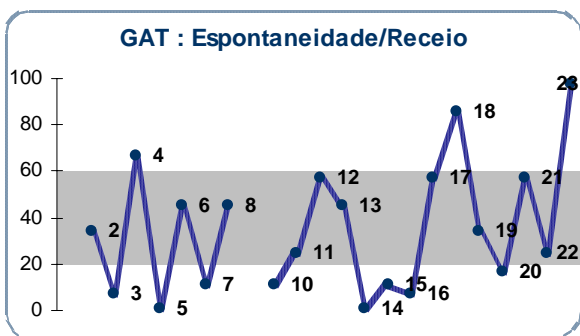
⁵ Para a análise consideraram-se todos os casos que tinham todos os resultados dos testes, perfazendo 19 casos.

⁶ Aplica-se sempre que se pretende comparar as médias de uma variável quantitativa em dois grupos diferentes de casos.

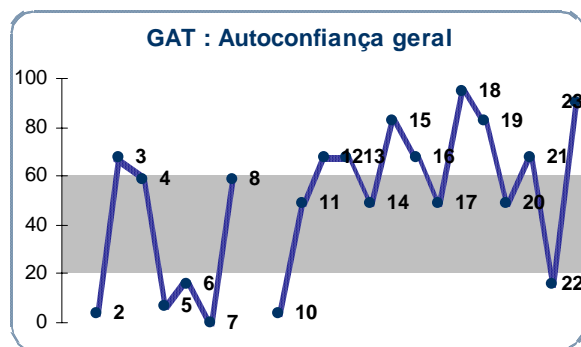
social), para o grupo em análise apresenta valores médios mais elevados, indicando facilidade no estabelecimento e desenvolvimento da relação, tanto ao nível do relacionamento dual como num contexto social mais alargado.



Os valores mais baixos assumidos pelo grupo com maiores níveis de empregabilidade no indicador **espontaneidade/receio** pode ser traduzido em varias formas atitudinais, como sejam a cautela, a prudência e o controle, o que pode levar a que estes indivíduos tenham mais sucesso porque se posicionam numa postura mais cuidadosa face à realidade e ao desempenho profissional. Pode também traduzir-se também no receio da avaliação negativa por parte dos outros, sendo que, tal implica um esforço do indivíduo para se manter em determinado nível de desempenho, para não correr o risco de não ser devidamente apreciado ou de defraudar expectativas que supunha que os outros têm sobre si.



A **autoconfiança geral** avalia principalmente os aspectos atitudinais no âmbito da auto-segurança e da autoconfiança, mas também com a timidez e o receio nos contactos sociais não familiares. O grupo com maiores níveis de empregabilidade apresenta níveis médios de autoconfiança geral mais elevados o que corresponde a pessoas que apresentam confiança nas suas capacidades para desenvolver tarefas que envolvam contactos sociais.

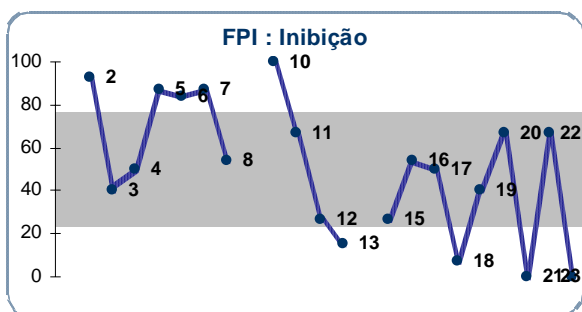


Os resultados do teste de personalidade multidimensional que avalia os principais aspectos da personalidade, modos de comportamento, atitudes e hábitos para os grupos em análise são diferenciados relativamente à **inibição** e a **extroversão**. Para a inibição, o grupo com maiores níveis de empregabilidade apresenta valores médios mais baixos e, relativamente à extroversão, os resultados médios são mais elevados.

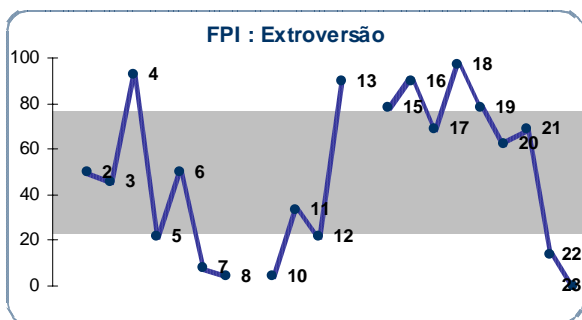
| FPI | Nível de Significância |
|----------------------|------------------------|
| Auto Realização | 0,230 |
| Espírito Humanitário | 0,316 |
| Empenho Laboral | 0,326 |
| Inibição | 0,000 |
| Irritabilidade | 0,193 |
| Agressividade | 0,926 |
| Fatibilidade | 0,459 |
| Queixas Físicas | 0,181 |
| Preocupação Saúde | 0,341 |
| Sinceridade | 0,550 |
| Extroversão | 0,007 |
| Emotividade | 0,315 |

Os valores baixos na inibição indicam que o grupo é composto por indivíduos espontâneos, socialmente confiantes, que não sentem constrangimento ao nível do relacionamento interpessoal. São pessoas que se relacionam e estabelecem um diálogo fácil com os outros, actuando de forma segura em situações de grupo.

Por norma, existe uma correlação desta escala e da escala **Queixas Físicas**, pois os indivíduos que têm dificuldade no relacionamento interpessoal têm tendência para sofrer de perturbações psicossomáticas. Mas os nossos resultados não evidenciam essa relação, pelo menos, de forma significativa.



Os valores elevados obtidos para a avaliação da **extroversão** demonstram um elevado nível de sociabilidade e impulsividade, dinamismo e capacidade de comunicação, espírito de iniciativa e assunção de tarefas de liderança em actividades de grupo.



A comparação dos resultados da avaliação das **capacidades cognitivas**, independentemente da formação escolar e do meio sócio-cultural dos indivíduos não demonstrou diferenças significativas

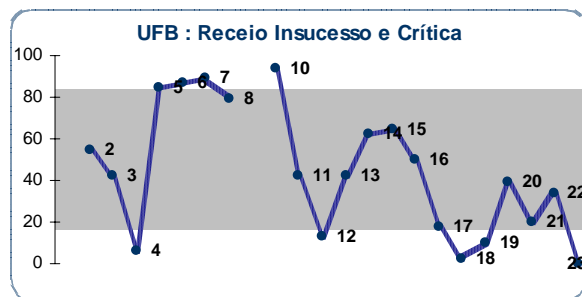
entre os grupos, pelo que, esta variável não constitui forma de diferenciação entre os grupos em análise.

| SPM | Nível de Significância |
|--------|------------------------|
| SPM_PR | 0,219 |

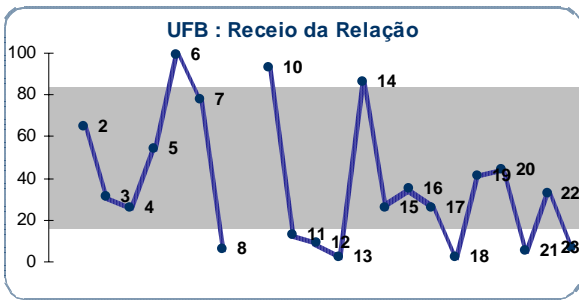
A maioria das dimensões do estudo do comportamento psicossocial nomeadamente da **ansiedade social** e da **competência social** são factores de diferenciação entre os dois grupos em análise.

| UFB | Nível de Significância |
|--------------------------|------------------------|
| Receio Insucesso Crítica | 0,001 |
| Receio Relação | 0,010 |
| Saber Exigir | 0,015 |
| Não Saber Dizer Não | 0,023 |
| Sentimento de Culpa | 0,949 |

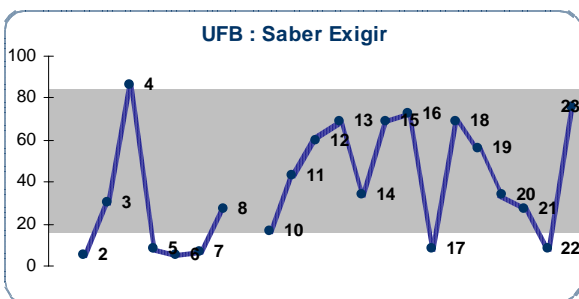
Os valores obtidos no item **Receio do Insucesso e Crítica** foram, em média, mais baixos para o nosso grupo com maiores níveis de empregabilidade, o que indicam capacidades de resistência à frustração e às críticas. São resultados associados a pessoas confiantes nas suas capacidades e persistentes na prossecução dos seus objectivos.



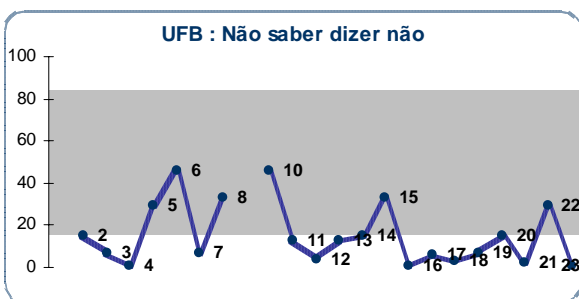
Os valores baixos obtidos em **Receio da Relação** para o grupo com maiores níveis de empregabilidade reflectem facilidade em estabelecer relações interpessoais adequadas.



Por sua vez, os valores elevados no item **Saber exigir** demonstram que se tratam de pessoas confiantes em si próprias, sem receio de reclamar e de reivindicar aquilo que consideram merecer.



Relativamente ao comportamento de **não saber dizer não**, os valores para o grupo de maiores níveis de empregabilidade são em média mais baixos do que para o outro grupo. Este resultado demonstra que os indivíduos que compõe o grupo têm a capacidade de defender o seu ponto de vista, recusando o que lhes é solicitado se considerarem que tal não é legítimo ou lhes é prejudicial de alguma forma, sendo que esta atitude pressupõe a segurança e auto-confiança necessárias para assumir as suas posições.

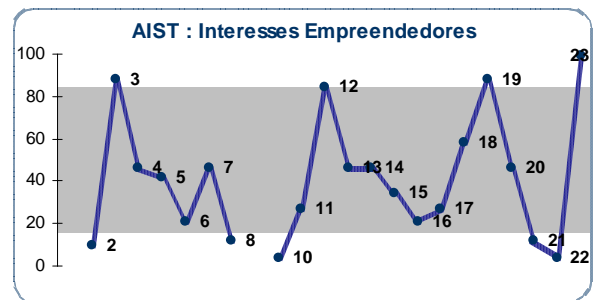


O **Teste Estrutural de Interesses Gerais (AIST)** permite determinar os interesses escolares e profissionais possibilitando agrupamentos

psicológicos diferenciais de indivíduos. A comparação dos dois grupos apenas permitiu identificar o interesse empreendedor como sendo diferenciador dos dois grupos. O grupo com maiores níveis de empregabilidade apresenta valores médios mais elevados do que o grupo de controlo.

| AIST | Nível de Significância |
|--|------------------------|
| Interesses Prático Realistas | 0,620 |
| Interesses Intelectuais- Investigação | 0,921 |
| Interesses Artístico Linguísticos | 0,732 |
| Interesses Sociais | 0,336 |
| Interesses Empreendedores | 0,014 |
| Interesses Burocráticos | 0,547 |

Este resultado permite concluir que o grupo que detém maiores níveis de empregabilidade é um grupo com **interesses empreendedores** acentuados, preferindo actividades que sejam competitivas e impliquem dinamismo, iniciativa e capacidade de chefia. Interessam-se por actividades através das quais possam influenciar os outros, para atingir objectivos de negócio.



A manifestação deste interesse pressupõe, normalmente níveis elevados de autoconfiança e assertividade, situação coerente e demonstrada pela análise dos resultados do teste **GAT**.

Os resultados obtidos através da aplicação de técnicas estatísticas permitiram chegar a duas conclusões importantes do ponto de vista dos objectivos preconizados por esta pesquisa. A primeira relaciona-se com o facto de, efectivamente, se poder comprovar que existem factores determinantes para a trajectória de

empregabilidade, inscritas na relação entre níveis de elevados de empregabilidade e a existência de competências atitudinais e comportamentais específicas. A segunda, decorrente da anterior, é que é possível identificar quais são, em torno de um determinado perfil psicológico ou de personalidade dos indivíduos “empreendedores de aprendizagem”.

As onze competências⁷ identificadas estão na base da diferenciação entre o grupo constituído por elementos com maiores níveis de empregabilidade e o grupo de controlo. Estas competências inserem-se no domínio comportamental, de personalidade e de interesses gerais, em virtude da comparação dos resultados da avaliação das capacidades no domínio cognitivo, não ter demonstrado diferenças entre os dois grupos.

Daqui poder-se-á retornar, uma vez mais, à premissa de base da pesquisa efectuada: as estratégias de empregabilidade emergem em função do nível de conhecimentos **quando** e **se** existir um perfil psicológico adequado. A ancoragem numa atitude de aprendizagem ao longo da vida é feita, de forma mais ou menos revelada, em indivíduos com:

- capacidade para tomar iniciativas ao nível do relacionamento interpessoal (**competência social**);
- prudência e controle face à realidade e ao desempenho profissional (**espontaneidade/receio**);
- confiança nas suas capacidades para desenvolver tarefas que envolvam contactos sociais (**Autoconfiança geral**);
- espontaneidade, socialmente confiantes (**inibição**);

⁷ Competência social, Espontaneidade/receio, Autoconfiança geral, Inibição, Extroversão, Receio do Insucesso e crítica, Receio da relação, Saber exigir, Não saber dizer Não, Sentimento de culpa e Interesses Empreendedores

- elevado nível de sociabilidade e impulsividade, dinamismo e capacidade de comunicação, espírito de iniciativa e assunção de tarefas de liderança em actividades de grupo (**extroversão**);
- capacidades de resistência à frustração e às críticas. São pessoas confiantes nas suas capacidades e persistentes na prossecução dos seus objectivos (**Receio do Insucesso e Crítica**);
- facilidade em estabelecer relações interpessoais adequadas (**Receio da Relação**);
- confiança em si próprias, sem receio de reclamar e de reivindicar aquilo que consideram merecer (**Saber exigir**);
- segurança e auto-confiança necessárias para assumir as suas posições (**Não saber dizer Não**);
- com **interesses empreendedores** acentuados, preferindo actividades que sejam competitivas e impliquem dinamismo, iniciativa e capacidade de chefia.

5 Síntese conclusiva

A opção metodológica para a concretização deste projecto de pesquisa, revelou-se profícua face aos objectivos que se propunha atingir, porquanto permitiu, efectivamente, aprofundar o conhecimento ao nível dos processos de empregabilidade dos ex-formandos envolvidos, revelando, por outro lado, as limitações inerentes aos instrumentos tradicionalmente utilizados, ou seja, os inquéritos de avaliação da formação.

Sistematizando os resultados obtidos, ficou, efectivamente, comprovado que existe uma relação entre os níveis elevados de

empregabilidade e a existência de competências comportamentais e atitudinais específicas, que se pode inscrever numa trajectória individual de empregabilidade.

Como factores determinantes para essa trajectória, esta pesquisa conduziu-nos à percepção da importância das características pessoais no domínio comportamental, de personalidade e de interesses gerais, que podem constituir-se como uma vantagem estratégica e competitiva ao nível operacional no plano indivíduo/mercado de trabalho.

Entendida a formação enquanto processo de produção de competências, num cenário de ajustamento da oferta educativa/formativa às necessidades do mercado, deve a mesma contemplar, para além das estritamente técnicas ou operacionais associadas ao “saber fazer”, também a produção de competências transversais centradas na dimensão individual e na esfera do “saber ser”. Pese embora o facto da produção destas competências se iniciar muito antes do período de inserção na vida activa, ou seja, durante o processo de socialização em contexto familiar e escolar, podem e devem ser reforçadas no sistema de formação inicial e contínua.

A aquisição de competências-chave facilitadoras da empregabilidade no processo de formação profissional foi sinalizada pelos ex-formandos nos *focus group*, referindo-se aos métodos de trabalho e de transmissão dos conhecimentos, entre outros, em especial no contributo propiciador de uma atitude de aprendizagem ao longo da vida.

Neste contexto e, salvaguardadas as diferenças, ao nível dos objectivos e destinatários, entre a formação inicial e

contínua, o sistema de formação deverá ser reorientado no sentido já apontado por Kovács, da promoção de competências gerais técnicas e sociais para permitir uma maior polivalência e mobilidade.

Deste modo, para além da avaliação sobre a eficácia do processo formativo, os instrumentos de notação deveriam permitir verificar também a capacidade de adaptabilidade e flexibilidade dos ex-formandos no mercado de trabalho. A dificuldade está em adequar o instrumento utilizado, ou seja, o inquérito por questionário, de modo a permitir recolher informação de carácter mais de profundidade a qual, é melhor captada por técnicas de natureza qualitativa.

Por outro lado, devemos atender ao facto de que a passagem por um processo de formação não é condição suficiente para a promoção de uma atitude de formação ao longo da vida e que a relação indivíduo/mercado de trabalho é recíproca e dinâmica, pelo que, a aquisição de competências atitudinais vai-se fazendo (ou não) ao longo de cada percurso individual.

Neste sentido, a aplicação de testes psicotécnicos a um grupo amostral, a par dos inquéritos de percurso poderá ser um instrumento complementar de avaliação interessante para corroborar os resultados quantitativos obtidos com a inquirição, tendo por referência de partida os testes que são aplicados na fase de selecção para a formação inicial.

De qualquer forma, a realização de inquéritos de percurso e a introdução de questões associadas ao ciclo de vida profissional dos indivíduos para captar, designadamente, as transições entre

emprego/desemprego e o investimento em formação nesses períodos, poderá permitir conhecer os efeitos da formação a um nível mais abrangente da empregabilidade, e não apenas da integração no mercado de trabalho.